



UNIVERSIDADE DE CABO VERDE
DEPARTAMENTO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS E
HUMANAS

CURSO DE COMPLEMENTO DE LICENCIATURA EM SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO PEDAGÓGICA

AMARO GOMES LOPES

Projecto de pesquisa: Estudo exploratório dos documentos normativos relativos ao Desenvolvimento Profissional dos Docentes do Ensino Básico em Cabo Verde desde 1990 a 2005 - Um contributo para reflexão.

ORIENTADOR: MESTRE ARLINDO MENDES VIEIRA

Setembro de 2010

Projecto de pesquisa: Estudo exploratório dos documentos normativos relativos ao Desenvolvimento Profissional dos Docentes do Ensino Básico em Cabo Verde desde 1990 a 2005 – Um contributo para reflexão.

Aprovado pelos membros do Júri e Homologado pelo Presidente do Departamento das Ciências Sociais e Humanas da Universidade de Cabo Verde, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Licenciatura em Supervisão e Orientação Pedagógica.

Data e assinatura do Júri

AGRADECIMENTOS

É com profunda gratidão que expresso o meu sincero agradecimento a todos que, de uma forma ou de outra, contribuíram para que este projecto fosse realizado.

De maneira particular, exprimo o meu profundo reconhecimento ao Mestre Arlindo Mendes Vieira, pelas orientações, acompanhamento e apoio moral e técnico que foram indispensáveis na realização deste trabalho.

Igual reconhecimento é atribuído à minha mulher e à minha filha, cuja compreensão, estímulo, apoio e paciência foram decisivos ao longo do curso.

A todos os professores e colegas do curso, também o meu muito obrigado.

A Deus, por estar sempre ao meu lado e por me ajudar a atingir mais uma etapa da vida.

Obrigado a todos!

Índice geral

1. INTRODUÇÃO	1
2. Justificação da escolha do tema	3
3. Questões orientadoras de estudo	3
4. Perguntas de partida:	4
5. Objectivos:	4
a) Geral	4
b) Específicos	4
CAPÍTULO I	5
ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	5
1. Metodologia do estudo	5
3. Resultados esperados	6
CAPÍTULO II	7
ENQUADRAMENTO TEÓRICO E NORMATIVO	7
1. Desenvolvimento profissional dos Docentes do Ensino Básico	7
1.1. Conceito do desenvolvimento profissional	7
1.2. Desenvolvimento profissional e a formação do professor	11
1.3. Legislações relativas ao desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico em Cabo Verde	14
1.3.1. Normativos relativos a formação dos docentes do Ensino Básico	17
1.3.2. Motivação dos docentes à luz dos normativos	18
1.4. Evolução das progressões dos docentes do Ensino Básico	20
1.5. Lei Medida	23
Breve contextualização	23
1.5.1. A Sua implementação	23
1.5.2. Os critérios estipulados e os efeitos na implementação da Lei-Medida	25
CAPÍTULO III	26
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	26
1. Análise dos dados	26
1.1. Análise das propostas das progressões	29
CONCLUSÃO	35
Algumas recomendações	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

Índice de Quadro

Quadro 1: Progressões à nível Nacional (2001 a 2004).....	21
Quadro 2: Identificação do docente por sexo	26
Quadro 3: Idade dos docentes	27
Quadro 4: Habilitação profissional ou académica dos docentes inqueridos	27
Quadro 5: Tempo de serviço -apenas o exercício da docência	28
Quadro 6: Conhecimento do Decreto-lei que regula a promoção na carreira docente	28
Quadro 7: Conhecimento do Decreto-lei que regula a progressão na carreira docente	29
Quadro 8: Avaliação do desempenho profissional dos professores	29
Quadro 9: Tempo de serviço na referência e escalão	29
Quadro 10: Ano de serviço na Administração Pública	30
Quadro 11: Publicação da última progressão no Boletim Oficial da República	30
Quadro 12: Transparência no que concerne aos critérios das quotas de 1/3	30
Quadro 13: Rigor na seriação das listas dos docentes com direitos às progressões	31
Quadro 14: Manutenção dos parâmetros indicados anteriormente.....	31
Quadro 15: Legislações concernentes ao desenvolvimento profissional dos docentes	31
Quadro 16: Questões relativas a Lei-Medida – Decreto-Lei n.º 17/2005, de 28 de Fevereiro.....	32
Quadro 17: Opiniões sobre a Lei-Medida.....	32
Quadro 18: Classificação da Lei-Medida.....	33
Quadro 19: Aplicabilidade da Lei-Medida	33
Quadro 20: Critérios utilizados na atribuição da Lei-Medida	33
Quadro 21: Prazo estipulado para entrega da documentação.....	34

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução do corpo docente em termos de formação.....	13
Gráfico 2: Análise Comparativa das Progressões (2003 e 04)	22
Gráfico 3: Progressão alusiva aos seis Concelhos da Ilha Santiago	22
Gráfico 4: Promoção no âmbito da Lei Medida (2005)	24

Lista das Abreviaturas

B.O - Boletim Oficial

C/Form - Com formação

EB - Ensino Básico

ME - Ministério da Educação

PCCS - Planos de Cargos Carreiras e Salários

S/Form - Sem formação

1. INTRODUÇÃO

Contextualização

A educação escolar na realidade, deve ser analisado como um campo de acção em constante mutação. Mudanças organizacionais, curriculares, extra-curriculares e outras, definidas no quadro de reforma e políticas educativas, exigem dos professores novos papéis e novas competências.

Desde a Independência Nacional, a educação tem sido um factor privilegiado no processo do desenvolvimento dos recursos humanos. Falar do desenvolvimento da educação implica, necessariamente, falar da capacitação, qualificação e valorização dos docentes. Quanto maior for a importância atribuída à Educação, entendida como um todo, com vista à transmissão cultural, à coesão, justiça social e valores ao desenvolvimento dos recursos humanos, maior deverá ser a prioridade concedida aos professores responsáveis para esta mesma educação.

A implicação que se espera dos professores deve passar presumivelmente, pelo seu desenvolvimento profissional, que pressupõe maior grau de motivação-satisfação da carreira em apreciação.

É nesta lógica que surge o presente projecto de pesquisa, pelo qual procuramos explicitar a pertinência do tema escolhido bem como a sua estrutura.

No primeiro capítulo, o estudo decorre sobre a problemática do assunto em análise seguido da metodologia a ser seguida, bem como os processos, as técnicas e os

instrumentos de recolha e de análise das informações que elegemos como eixos orientadores do trabalho e seus respectivos enquadramentos.

O enquadramento teórico e o normativo é desenvolvido no segundo capítulo e centra-se, basicamente, na problemática dos conceitos do desenvolvimento profissional e a formação de professores, tendo em conta a especificidade dos termos **“desenvolvimento”** e **“profissional”**.

Seguidamente procuramos fazer uma caracterização do sistema de desenvolvimento profissional dos professores do Ensino Básico em Cabo Verde à luz das legislações, tendo em conta os princípios normativos através dos quais é orientada a condução dos processos legais.

No terceiro Capítulo apresentamos e analisamos os resultados com vista à recolha de dados e de objectivos preconizados. Neste capítulo procuramos também examinar os dados de acordo com a natureza da análise estatística que consideramos conducentes aos objectivos previstos, apresentamos as conclusões sobre os resultados obtidos seguidos de algumas recomendações para o processo de desenvolvimento profissional dos professores em Cabo Verde, e, finalmente, apresentamos a bibliografia consultada bem como outras fontes nas quais, de uma forma ou de outra, apoiamos para fundamentarmos e enquadrarmos as nossas posições ao longo deste estudo.

2. Justificação da escolha do tema

A aposta na qualidade da formação de professores continua a ser um objectivo central a atingir, quer ao nível político, quer da investigação e das instituições formadoras, quer ainda ao nível das escolas e dos agrupamentos. Por isso, a questão da competência docente, no quadro de um processo de desenvolvimento profissional responsável e comprometido, é crucial para a melhoria da qualidade da educação e também da motivação e da realização profissional dos docentes.

Convém exaltar que em Cabo Verde, os docentes têm aderido em massa às acções de formação, seminários, works-shops e outras acções propostas pelo Ministério da Educação, não só para estarem à altura de acompanhar as demandas do Sistema Educativo e do novo ensino que se vai implementando, mas também para desenvolverem profissionalmente e poderem sentir mais capacitados para o exercício nobre da missão que escolheram.

A escolha do tema deve-se ao facto de que a nossa Constituição, confere aos Docentes o direito de questionarem sobre o Desenvolvimento Profissional da classe, constituindo assim, por um lado, tema de habituais debates em vários fóruns, merecendo, por outro lado, análises e questionamentos diferenciados, também por parte do Organismo Governamental que tutela a Educação.

O presente projecto de investigação surge da consciência que se tem da necessidade de conhecer a real situação do desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico.

Também outra medida mais recente tomada pelo Governo, foi a publicação da **Lei Medida** – Decreto-Legislativo n.º 17/2005 de 28 de Fevereiro, no sentido de repor alguma justiça em relação a progressão e promoção dos docentes cometida anteriormente, por força do Decreto-Lei 86/92, possibilitando assim, os docentes a desenvolverem na carreira.

3. Questões orientadoras de estudo

Com o presente trabalho, pretende-se estudar a situação do desenvolvimento profissional dos docentes do ensino básico, destacando os ganhos, as dificuldades, da

classe em questão, com intuito dos professores reflectirem cada vez mais sobre a classe, para que possam exercer devidamente as suas funções.

Sendo assim, para desenvolvermos o presente projecto propomos responder às questões que se seguem e ao mesmo tempo, indicar os objectivos gerais e específicos.

4. Perguntas de partida:

1. Como se caracteriza o desenvolvimento profissional dos professores do EB em Cabo Verde em termos legislativos desde 1990 a 2005?
2. Quais são os principais obstáculos com que os professores do EB, deparam no seu desenvolvimento profissional?

5. Objectivos:

a) Geral

- Compreender a evolução do desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico em Cabo Verde à luz dos normativos.

b) Específicos

- Fazer o enquadramento teórico e normativo sobre a problemática do desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico;
- Caracterizar a evolução das progressões e promoções e formações dos docentes do Ensino Básico, antes e depois da publicação do Decreto-Lei 17/2005 de 28 de Fevereiro (Lei medida);
- Investigar a legislação actual face ao desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico;
- Identificar as taxas de crescimento das progressões, promoções verificadas ao longo dos anos 2001 a 2004;

CAPÍTULO I

ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

1. Metodologia do estudo

O tema em análise “*Estudo exploratório dos documentos normativos relativos ao Desenvolvimento Profissional dos Docentes do Ensino Básico em Cabo Verde desde 1990 a 2005 – Um contributo para reflexão*”, projecto global deste trabalho de pesquisa prevê a recolha de dados por meio de questionário, que comporta também perguntas fechadas, no sentido de proceder a recolha de dados que nos ajudem de melhor forma o tema em análise.

Os questionários permitem analisar um fenómeno social que se julga poder apreender melhor a partir de informações relativas aos indivíduos da população em questão e os casos em que é necessário interrogar um grande número de pessoas e que levanta o problema da representatividade. Tem vantagem relativamente à possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder numerosas análises de correlação (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Por outro lado, recorreremos ao método qualitativo, em moldes de análise documental, com base nas fontes normativas e bibliográficas facilitando assim, uma compreensão mais alargada do problema em estudo.

2. Técnicas de recolha de informações

Dada a natureza insular do país, optamos pela recolha de informações apenas na ilha de Santiago. Esta opção resultou, essencialmente, pelo facto de nessa ilha se concentrar mais de 50% da população residente no país (AFONSO, 2002) e representar mais de 50% dos docentes do Ensino Básico Integrado (56,24%) – Fonte: Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Educação e Desporto.

Seguem as seguintes técnicas para pesquisa, recolha e análise de dados:

- Revisão da literatura;
- Análise dos documentos normativos (Decretos-Legislativos, Decretos-Regulamentares, Manual Instrumentos de Gestão de Recursos Humanos-PCCS), Boletins Oficiais e outros dados recolhidos junto do Gabinete de Estudo e Planeamento do Ministério da Educação e Desporto.
- Aplicação de questionários aos professores do Ensino Básico integrado (Ilha de Santiago), no sentido de recolhermos informações úteis sobre o desenvolvimento profissional e ainda, recorreremos aos diversos departamentos do Ministério da Educação, nomeadamente Direcção de Recursos Humanos, Arquivo Central, Direcção Geral do Ensino Básico e Secundário, Delegação do Concelho da Praia.

3. Resultados esperados

Pretende-se fornecer aos servidores da Administração Pública, mais concretamente aos professores do Ensino Básico, um documento que julgamos ser exequível sobre a questão em investigação ou pesquisa *“Estudo exploratório dos documentos normativos relativos ao Desenvolvimento Profissional dos Docentes do Ensino Básico em Cabo Verde desde 1990 a 2005 – Um contributo para reflexão”*, a fim de ver e analisar os ganhos conseguidos até presente data, e outros aspectos relativos a carreira docente que merecem alguma atenção por parte dos intervenientes ligados ao Ministério da Educação e não só.

CAPITULO II

ENQUADRAMENTO TEÓRICO E NORMATIVO

1. Desenvolvimento profissional dos Docentes do Ensino Básico

1.1. Conceito do desenvolvimento profissional

O conceito desenvolvimento profissional tem sido definido por diversos autores em anos recentes. Segundo Day (1999:20), “o desenvolvimento profissional envolve todas as experiências de aprendizagens e as actividades conscientemente planificadas, realizadas para o benefício directo ou indirecto, do grupo, ou da escola e que contribuem, para a qualidade da educação na sala de aula.

É o processo pelo qual os professores enquanto agentes de mudança revêem, renovam e ampliam, individual ou colectivamente o seu compromisso com os desígnios morais de ensino. Adquirem e desenvolvem, de forma crítica, juntamente com as crianças, jovens e colegas, o conhecimento, as destrezas e a inteligência emocional, essenciais para uma reflexão, planificação e prática profissional eficazes em cada uma das fases das suas vidas profissionais (Idem, Ibidem).

Day, põe tónica na componente formação, considerando-a como um pilar de desenvolvimento profissional, mas traz também um elemento recente que se trata da relação entre o aperfeiçoamento e o crescimento profissional e o desenvolvimento na carreira profissional. Refere ainda que a formação aperfeiçoa o homem com a produtividade (torna o homem cada vez mais produtivo), embora nem sempre o desenvolvimento profissional na carreira, por via da progressão e promoção, aconteça em virtude da competência ou conhecimento.

GARCIA (1999), sustenta a ideia de Oldroyd e Hal, salientando que o desenvolvimento profissional “implica melhorar a capacidade de controlo sobre as suas próprias condições de trabalho, um avanço no estatuto profissional da carreira docente”.

Hall, cit. Caetano A. e outros (2002:434), “associa a carreira profissional ao desenvolvimento profissional na medida em que “o conceito de carreira encontra-se, em muitos casos, relacionado com a modalidade vertical do indivíduo através da hierarquia organizacional. Deste modo, a carreira corresponde a uma sequência de promoções no contexto do trabalho, ao longo da actividade profissional do indivíduo, sem que se torne necessário a sua permanência numa só organização ou ocupação”.

Conforme Schein, cit. Caetano e outros, “O progresso da carreira do indivíduo pode ser medido através de três dimensões, correspondentes a três possíveis movimentos numa organização.

- ***movimentos verticais: até ao topo***

As organizações, de uma forma em geral, mantêm um tipo de hierarquia através da qual o indivíduo pode avaliar o seu progresso na carreira. O sucesso profissional é visto em função da obtenção do nível hierárquico a que o indivíduo aspira.

- ***Movimentos Horizontais***

Na medida em que os indivíduos se movem na carreira, verificam-se alterações no conteúdo do seu trabalho e na forma como o realizam. Tal desenvolvimento pode ser o resultado do seu próprio esforço, de formação específica ou de oportunidades que surgem no seio da organização;

- ***Movimentos Internos***

Obtenção de influência e poder. O sucesso da carreira do indivíduo diz respeito ao poder informal que detém no interior da organização. Ou seja, a sua pertença ao núcleo de influência e de poder na organização. Esta pertença encontra-se muitas vezes associada aos movimentos verticais, apesar de poder ser alcançada independentemente.

Na perspectiva de Garcia (1999), o conceito de “*desenvolvimento*” tem uma conotação de evolução e continuidade que parece superar a tradicional justaposição entre formação inicial e aperfeiçoamento dos professores. Assim, o termo “desenvolvimento profissional dos professores” pressupõe uma abordagem na formação de professores que valorize o seu carácter contextual, organizacional e orientado para a mudança. Esta abordagem apresenta uma forma de implicação e de resolução de problemas escolares a partir de uma perspectiva que supera o carácter tradicionalmente individualista das actividades de aperfeiçoamento dos professores.

Rudduck, citado por Garcia (1999), refere-se ao desenvolvimento profissional do professor como “a capacidade de um professor para manter a curiosidade acerca da classe; identificar interesses significativos no processo de ensino aprendizagem; valorizar e procurar o diálogo com colegas especialistas como no apoio na análise de dados”. Neste sentido, o desenvolvimento profissional concretiza-se como uma atitude permanente de pesquisa, de questionamento e busca de soluções.

Griffin cit. (*Idem Ibidem*) entende que o desenvolvimento do pessoal da escola significa “qualquer tentativa sistemática de alterar a prática, crenças ou conhecimentos profissionais do pessoal da escola com um propósito de articulação”.

Nesta perspectiva, poder-se-á deduzir que a actividade do desenvolvimento profissional não afecta apenas o professor, mas todos aqueles com responsabilidade ou implicação no aperfeiçoamento da escola, quer sejam administradores, supervisores, inspectores, quer o pessoal de apoio, etc. Desta forma, o desenvolvimento do pessoal e profissional dos professores ocorre no contexto do

desenvolvimento da organização em que trabalham (Dillon-Peterson cit. Garcia (1999)).

Das mais recentes definições de autores de relevo relativamente ao conceito “*desenvolvimento profissional dos professores,*” podemos referir algumas:

“Um processo concebido para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos num clima organizacional de respeito, positivo e de apoio, que tem como finalidade última melhorar a aprendizagem dos alunos e a auto-renovação contínua e responsável dos educadores e das escolas”

Dillon-Peterson, 1981.

“O desenvolvimento de professores está para além de uma etapa informativa; implica a adaptação às mudanças com o propósito de modificar as actividades instrucionais, a mudança de atitudes dos professores e melhorar o rendimento dos alunos. O desenvolvimento de professores preocupa-se com as necessidades pessoais, profissionais e organizacionais”.

Heidman, 1990)

Em suma, as definições apresentadas resumem o amplo âmbito de dimensões que foram destacadas por Howey, citado por Garcia (1999). Estas dimensões incluem: *Desenvolvimento pedagógico* (aperfeiçoamento do ensino do professor através de actividades centradas em determinadas áreas do currículo, ou em competências instrucionais ou de gestão de classe). *Conhecimento e compreensão de si mesmo* (pretende que o professor tenha uma imagem equilibrada e de auto-realização de si próprio). *O desenvolvimento cognitivo* (refere-se à aquisição de conhecimentos e aperfeiçoamento de estratégias de processamento de informação por parte dos professores). *Desenvolvimento teórico* (baseia-se na reflexão do professor sobre a sua prática docente). *Desenvolvimento profissional* através da investigação e o *desenvolvimento da carreira* mediante a adopção de novos papéis docentes.

1.2. Desenvolvimento profissional e a formação do professor

Actualmente, ao ritmo a que se processam as mudanças, torna-se indispensável que o sistema e formação estejam em conformidade com as inovações que se operam na era da globalização. Assim sendo, para que o capital humano de uma organização se desenvolva no desempenho das suas funções, a formação deverá ocorrer em tempo útil, reflectindo as necessidades que se manifestam no dia-a-dia e as que foram, previamente, identificadas para o futuro. A formação apresenta-se hoje como um elemento estratégico e depende directamente da estratégia da organização.

Segundo Besseyre des Horts (1990), a estratégia da organização também influencia a formação, e esta apresenta-se ao serviço do sucesso e da estratégia da organização e tem por objectivo principal antecipar a evolução dos postos de trabalho a partir das escolhas estratégicas da organização, e planear a evolução das competências.

Sob o prisma de desenvolvimento profissional do professor a análise recente da literatura que se tem vindo a produzir neste domínio revela que, não obstante a abundância e multiplicidade terminológica existente, predomina, pelo menos no campo teórico, uma visão global, integrada e permanente da formação do professor. Nesta óptica, a dicotomia entre formação inicial e formação contínua constitui “*duas fases de crescimento pessoal e profissional*” Pacheco & Flores (1999) cit. Vieira, (2005), ou seja, dois momentos de um mesmo processo de desenvolvimento de competências profissionais, cuja característica dominante é a sua continuidade institucional.

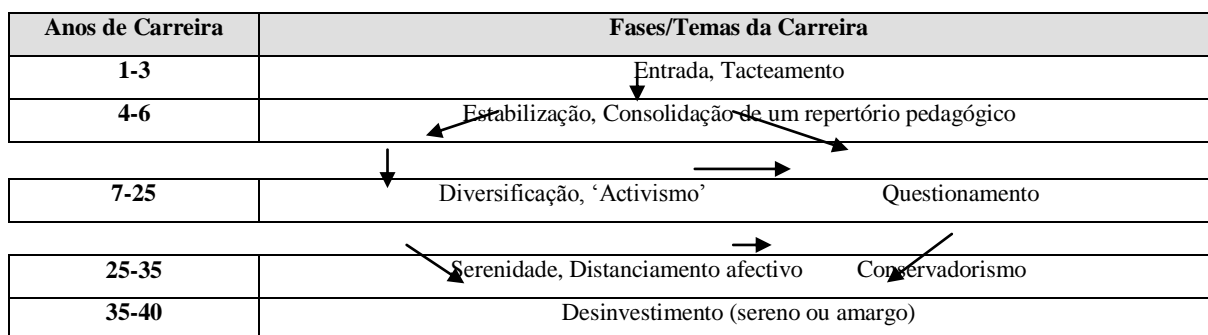
A compreensão dos processos formativos do professor e os factores que os desencadeiam e/ou condicionam constituem o objecto de análise dos investigadores que procuram também estabelecer e caracterizar as estratégias de desenvolvimento profissional. Assim, promover o desenvolvimento profissional do professor, nas suas mais diversas vertentes e dimensões, constitui o propósito global subjacente à expressão *formação contínua*, o que pressupõe um leque variado de situações de aprendizagem (Pacheco & Flores, 1999).

Huberman (1989), procurou analisar o conceito do *desenvolvimento profissional* dos professores e concluiu que existem diversas constantes ou “itinerários-tipo” que caracterizam o percurso profissional de certos grupos de professores. Define, pois, as

suas vivências e o seu percurso de forma idêntica. Cada um destes grupos é caracterizado por sequências específicas de desenvolvimento profissional ao longo das sete fases que distinguiu no percurso docente: *entrada na carreira*; *estabilização*; *diversificação*; *pôr-se em questão*; *serenidade e distanciamento afectivo*; *conservadorismo e lamentações* e *desinvestimento*, sendo que estas últimas se verificam no final de carreira, podendo corresponder a um desinvestimento sereno ou amargo.

Vejamos, em breve resumo, esses elementos tal como são apresentados pelo autor que citamos. Muito esquematicamente, traça-se o percurso temático que se segue:

Fig. 1 - Fases da carreira docente



Fonte: Huberman (1989)

Estas fases correspondem a um modelo segundo o qual não há percursos tipo, mas admite várias sequências relativamente às fases para as quais o mesmo aponta. Huberman considera percursos mais harmoniosos as fases que vão da *diversificação* à *serenidade*, culminando num *desinvestimento sereno*, e percursos mais problemáticos, aqueles que vão do *pôr-se em questão* ao *desinvestimento amargo*.

Estudos ainda realizados neste âmbito revelam resultados muito semelhantes, pelo que podemos considerar que as mudanças que se verificam na carreira profissional dos professores seguem um padrão de desenvolvimento que parece ser regular (Silva, 2003).

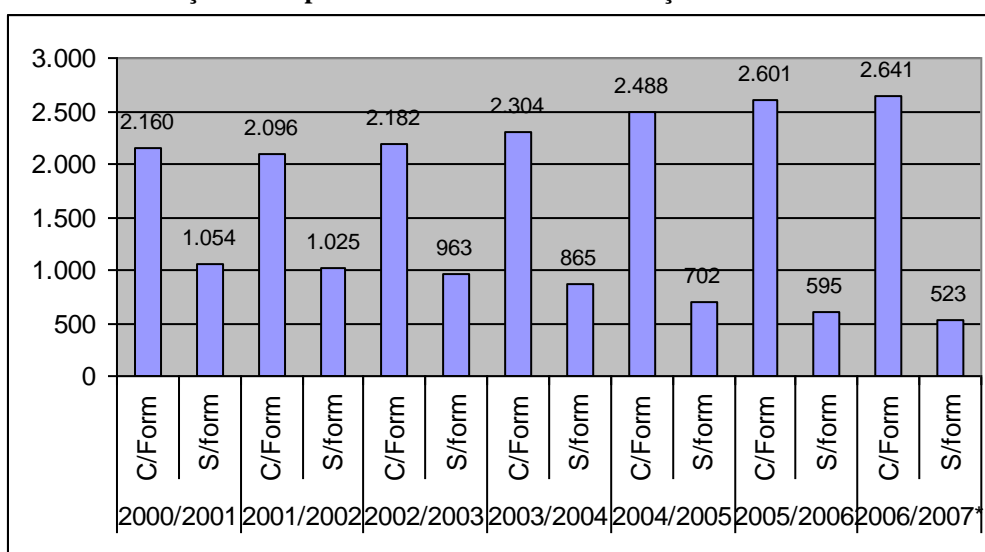
Para Rodriguez Diéguez, citado por Carlos Garcia, a formação de professores não é nada mais do que “o ensino profissionalizante para o ensino”

Doyle cit. Garcia C. (1999) refere que a formação de professores é “um conjunto de experiências francamente coordenadas, concebidas para manter os professores preparados para as escolas primárias e secundárias.” A necessidade de formação dos

professores é um processo paralelo ao desenvolvimento do sistema da Educação e de Ensino.

Em Cabo Verde, os professores vem apostando na formação para se desenvolverem na carreira. Dai, segue o gráfico que representa a evolução da formação do corpo docente em Cabo Verde desde os anos lectivos 2000/01 a 2006/2007.

Gráfico 1: Evolução do corpo docente em termos de formação



Fonte: Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Educação e Ensino Superior.

Comparando a evolução dos professores a nível nacional em termos de formação constata-se que no período de 2000 a 2007 tem-se verificado uma diminuição progressiva dos professores sem formação, ao passo que o número de professores com formação tem-se aumentado, com excepção do ano lectivo 2001/02 em que houve uma ligeira diminuição do número de professores formados.

Também podemos constatar que apesar de que em 2007 o número total de professores (3.164) ser inferior ao ano 2000, em que havia 3.214, o número de docentes com formação aumentou. Os docentes desenvolvem na carreira quando têm um estatuto próprio da classe. O facto é que, além da antiguidade, o desenvolvimento profissional está intimamente ligado à formação, isto é, através da formação os funcionários ou agentes desenvolvem na carreira com a apresentação de um certificado de habilitação

profissional ou académico acompanhado de outros documentos que a administração exige para o efeito.

1.3. Legislações relativas ao desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico em Cabo Verde

Ao longo dos últimos anos, o Estado de Cabo Verde tem dado alguma atenção relativa ao desenvolvimento profissional dos docentes através de vários diplomas legais, com desígnio de atender as reivindicações da classe docente.

Neste capítulo vamos analisar os normativos legais que concernem ao desenvolvimento profissional dos docentes; a sua qualificação bem como a motivação. Convém realçar que esses aspectos estão intimamente ligados ao conceito de desenvolvimento profissional, mais concretamente ao bem-estar dos professores.

Antes de citar os normativos concernentes ao desenvolvimento profissional dos docentes, convém clarificar os seguintes conceitos que faz parte do assunto em destaque. Decreto-Lei n.º 86/92, 16 de Julho – PCCS (Plano de Cargos Careiras e Salários), no seu artigo 3.º, define os seguintes conceitos administrativos que em certa medida, têm a ver com o conceito desenvolvimento profissional:

Cargos - conjunto de funções e responsabilidades cometidas a determinado funcionário;

Promoção (carreira vertical) - mudança do funcionário de um cargo para o imediatamente superior daquele que detém dentro de uma carreira;

Progressão (carreira horizontal) - mudança do funcionário de escalão para o imediatamente superior dentro da mesma referência;

Referência - constitui agrupamentos de cargos submetidos a um mesmo salário;

Quadro salarial - conjunto dos valores salariais das referências e respectivos escalões;

Qualificação profissional é o conjunto de requisitos exigidos para o ingresso e desenvolvimento na carreira.

Eis os principais instrumentos legítimos que se referem ao desenvolvimento profissional, a promoção e o bem-estar dos docentes:

▪ **Decreto legislativo n.º 11/93 de 13 de Setembro**

Destaca, pela primeira vez, o Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS) e o Estatuto do Pessoal Docente (EPD). Os aspectos mais proeminentes da valorização dos docentes são: definições de carreira, abarcando o enquadramento dos professores do ex-EBC, que, no seu artigo 7.º, determina que *“aos professores basta terem pelo menos quatro anos de efectivo exercício de funções e avaliação de desempenho mínima de Bom para que sejam reclassificados para a categoria superior”*.

▪ **Decreto-Legislativo n.º 12/93 de 24 de Setembro**

Este diploma, no seu artigo 5.º, consagra os direitos dos docentes de participação, de protecção e segurança. A lei confere ainda, o direito de serem intervenientes activos no processo ensino-aprendizagem. A mesma norma jurídica reforça no artigo 24.º o Estatuto do Pessoal Docente como uma novidade para a classe, ao determinar que:

1. O conselho de Ministro pode atribuir ao pessoal docente, mediante proposta do Ministro(a) da Educação, menções de mérito excepcional em situações de relevante desempenho;
2. A atribuição de mérito excepcional deve especificar os seus efeitos, permitindo, alternativa como:
 - a) Redução de tempo e serviço para efeitos de progressão e promoção;
 - b) Promoção na respectiva carreira, independentemente de concurso.

▪ **Decreto-Legislativo n.º 10/97 de 8 de Maio**

Este consagra normas relativas ao percurso profissional da classe do professorado. No seu artigo 37.º, prevê a possibilidade do professor desenvolver profissionalmente, com base em concurso, passando de um nível para outro. Estabelece ainda, no número 3 do mesmo artigo, que a mudança de nível não implica por si só, alterações na carreira, contando-se, para o efeito, o tempo de serviço nele já prestado ou a ele equiparado.

▪ **Decreto-Legislativo n.º 2/2004 de 29 de Março (actual Estatuto do Pessoal Docente)**

Este instrumento legal regula o Estatuto do Pessoal Docente, que é o resultado de um reconhecimento por parte do Estado relativo à classe que tem contribuído para o desenvolvimento do país. Pode verificar-se que o actual estatuto traz um conjunto de alterações que, a seguir, passamos a indicar:

- Nomeação no quadro de professores profissionalizados, com dispensa de concurso;
- Aposentação com 32 anos de serviço **ou** 55 anos de idade;
- 33 dias úteis de férias;
- Progressão do pessoal docente dependente de três anos em qualquer das carreiras;
- Regresso da situação de licença sem vencimento de longa duração sempre considerado por urgente conveniência de serviço;
- Bonificação de três anos para efeitos de progressão ao pessoal docente após aquisição do grau de Doutor em Ciências de Educação ou em domínio directamente relacionado com a docência;
- Intercomunicabilidade da carreira do pessoal docente para carreira de pessoal técnico e vice-versa, independente do concurso;
- Intercomunicabilidade da carreira do pessoal docente para carreira de pessoal da inspecção e vice-versa, independente do concurso;
- Introdução de mais uma categoria/cargo a nível do ensino pré-escolar, básico, secundário e educação de adultos, passando a ter quatro categorias/cargos;
- Regulamentação da contratação de docentes sem qualificação profissional adequada para a docência;
- Eliminação do prazo de validade do quadro transitório e da possibilidade de colocação dos docentes na situação de disponibilidade;
- Possibilidade de progressão a todos os professores do quadro transitório nos termos da lei geral;

- Regulamentação de contratação de docentes sem qualificação (art.º 95º do Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Básico);
- Possibilidade de ingresso na carreira de docentes sem qualificação específica para o exercício da docência, desde que tenham dois anos de experiência, avaliação mínima de Bom e apresentação e defesa de um trabalho;
- Possibilidade de transição de Professores de Posto Escolar e de Posto Profissionalizado de ascenderem à referência 5, escalão C, desde que concluem com sucesso a 1ª Fase de Formação em Exercício dos Professores do Ensino Básico e possuam o 10º ano de Escolaridade;
- Transição de Professores do Ensino Básico para Ensino Básico de Primeira desde que tenha cinco anos de serviço e avaliação Bom;
- Integração de Mestres de Oficina que concluíram o bacharelato em Educação no Instituto Superior de Engenharia e Ciências do Mar - ISECMAR na categoria de Professores do Ensino Secundário, referência 8, com enquadramento nos escalões B, C, D e E, dependendo do tempo de serviço prestado (art.º 95º do Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Básico);
- Integração dos Professores do Ensino Secundário Adjunto com aproveitamento em curso de formação específica a nível de Bacharelato em ensino, com enquadramento nos escalões B, C, D, e E, em função de antiguidade na carreira.

1.3.1. Normativos relativos a formação dos docentes do Ensino Básico

Com a reforma do sistema educativo, a formação inicial e contínua foram os grandes desafios do Estado de Cabo Verde, que se prendem com a capacitação dos professores integrados no sistema, de modo a responderem positivamente os desafios e exigências impostos pela reforma do sistema. Assim sendo, segue os normativos, em relação a capacitação do pessoal docente:

- **Decreto legislativo n.º 11/93 de 13 de Setembro**

Nos termos do n.º 1, do artigo 10.º, a lei prevê que *“aos docentes que não possuem qualificação profissional para o exercício da docência, a administração deverá criar condições para que obtenham, formação para o feito”*. A lei determina no n.º 1 do

artigo 15.º, que “os actuais professores, com vínculo, que não participem ou não obtenham sucesso nos cursos ou acções de formação, não poderão beneficiar da progressão e promoção no quadro, podendo ser colocados em regime de disponibilidade. Os docentes eventuais, que não participem ou não obtenham sucesso na formação, poderão ser dispensados”. A mesma reforça no seu artigo 19.º do referido diploma, regula os objectivos da formação e estrutura a norma que se efectivará a formação dos docentes.

Feito, pois, uma retrospecção aos normativos sobre o Desenvolvimento Profissional dos Docentes do Ensino Básico, debruçamos, doravante, sobre a motivação da classe face às legislações existentes.

1.3.2. Motivação dos docentes à luz dos normativos

Qualquer incentivo visa a melhoria da produtividade por parte dos docentes, isto é, para elevar a qualidade de educação é preciso, antes de mais, melhorar o recrutamento, a formação, o estatuto social e as condições e trabalho dos professores. Pois, estes só poderão responder ao que deles se espera se possuírem os conhecimentos e competências, as qualidades pessoais, as possibilidades profissionais e a motivação requerida.

▪ Decreto-Legislativo n.º 11/93 de 13 de Setembro

A carreira docente, efectua-se através da progressão, que segundo a s alíneas, a) e b) dos nºs 1 e 2 do artigo 3.º, são as condições essenciais:

- a) quatro anos de serviço efectivo e ininterrupto no escalão imediatamente anterior;
- b) avaliação de desempenho positiva, em termos regulamentar.

O desenvolvimento na carreira vertical está condicionada a permanência de três anos de serviço efectivo e ininterrupto no escalão imediatamente anterior nos termos da lei, desde que o professor tenha boa produtividade e trabalhe, ininterruptamente, terá o direito à progressão de três em três anos ou de quatro em quatro anos, caso a carreira for vertical ou horizontal respectivamente.

▪ **Decreto-Legislativo n.º 12/93 de 24 de Setembro**

O Capítulo III do estatuto do pessoal docente altera o Capítulo II do Decreto-legislativo 11/93 em relação ao desenvolvimento profissional, já que introduz uma norma específica para os docentes em relação a formação e promoção, que são os instrumentos para o desenvolvimento profissional.

Conforme nota o artigo 15.º “a promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) *Desempenho satisfatório;*
- b) *Tempo mínimo de serviço no cargo imediatamente inferior, de acordo com o regime legalmente estabelecido;*
- c) *Existências de vagas;*
- d) *Formação quando a lei assim o exija;*
- e) *Aprovação em concurso.*

O artigo 24.º do mesmo decreto, salvaguarda o mérito excepcional em situações de relevante desempenho, isto permitiria ao beneficiado:

- a) Redução de tempo de serviço para efeitos de promoção e progressão;
- b) Promoção na respectiva carreira independentemente de concurso.

Não havendo promoção na carreira docente, não faria sentido a atribuição do mérito excepcional. Vários docentes distinguidos permaneceram na mesma categoria até o término da carreira.

▪ **Decreto-Legislativo n.º 2/2004 de 29 de Março**

A natureza especial da profissão docente, leva o legislador a consagrar neste diploma normas que procuram reflectir essa particularidade. Ilustramos alguns aspectos essenciais constantes deste estatuto:

- a) A circunstância de o professor possuir um horário e trabalho de 27 horas semanal, sendo 22 lectivas e 5 não lectivas;
- b) O facto de ter direito a um período de férias (excluindo os períodos ditos de suspensão de actividades lectivas) mais longo que o funcionário da Administração Pública (33 dias úteis para os docentes e 22 dias úteis para os funcionários de um

modo em geral), desfrutando, inclusive de uma bonificação de mais cinco dias úteis, caso não tiver nenhuma falta ao longo do ano lectivo;

c) A atribuição de um regime de aposentação mais favorável (aposentação ordinária com 32 anos de serviço ou 55 anos de idade).

Nestes termos, importa referir sobre a evolução da carreira Docente do Ensino Básico à luz dos normativos existentes.

1.4. Evolução das progressões dos docentes do Ensino Básico

Pretende-se caracterizar a evolução das progressões na carreira dos docentes do ensino básico e também conceituar a questão da promoção no âmbito da Lei-Medida, Decreto-Legislativo n.º 17/2005 de 28 de Fevereiro. A progressão na carreira, para além de constituir uma das modalidades do desenvolvimento profissional dos docentes do ensino básico, constitui uma medida legal que permita certificar a aplicabilidade dos normativos aplicáveis à carreira docente.

Com a publicação e aplicação do Decreto-Legislativo n.º 86/92 de 16 de Julho, no seu artigo 75.º determina que “ fica congelada até 31 de Julho de 1993, o desenvolvimento profissional mediante progressões nos cargos que evoluem na vertical e na horizontal. No entanto, essa norma predominou até ano de 1997, gerando no seio da classe um ambiente de descontentamento. Esse clima que voltaria ser melhorado com a publicação das progressões em Abril de 2003, com efeitos retroactivos a partir de 01 de Abril de 2001 e 2002 respectivamente.

As progressões do anos 2003 e 2004 só foram publicadas em Dezembro de 2005, também com efeitos retroactivos a partir de 1 de Abril de 2003 e 2004, enquanto que as de 2005 a 2009, segundo informações da Direcção dos Recursos Humanos do Ministérios da Educação, estão em tramitação, por isso não foram objectos de estudo para a elaboração do presente projecto de investigação.

Apresentamos um quadro que ilustre o total das progressões dos docentes à nível nacional, e que ocorreram desde 2001 a 2004, bem como os gráficos que fazem uma análise comparativa das progressões ocorridas nos anos 2003 e 2004 à nível nacional e

também nos seis concelhos da Ilha de Santiago. Para a elaboração do quadro que a seguir se apresenta, procedemos a uma pesquisa minuciosa nos Boletins Oficiais de Cabo Verde, de forma a termos dados precisos e com maior fidelidade possível.

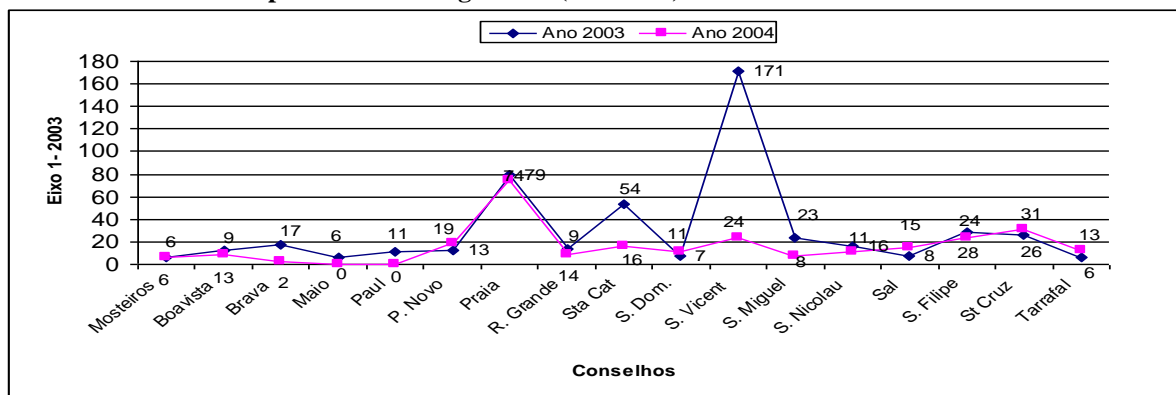
Quadro 1: Progressões à nível Nacional (2001 a 2004)

N.º de docentes contemplados	Anos civis e económicos				
	2001	2002	2003	2004	Total Geral dos contemplados (2001 a 2004)
	233	498	498	272	1451

Fonte: Direcção de Recursos Humanos do Ministério da Educação.

Com base no quadro podemos constatar que nos anos 2002 e 2003 houve igual número de docentes do ensino básico que beneficiaram das progressões, enquanto que nos anos de 2001 e 2004 houve uma diminuição substancial em termos dos beneficiários, enquanto processo de desenvolvimento profissional.

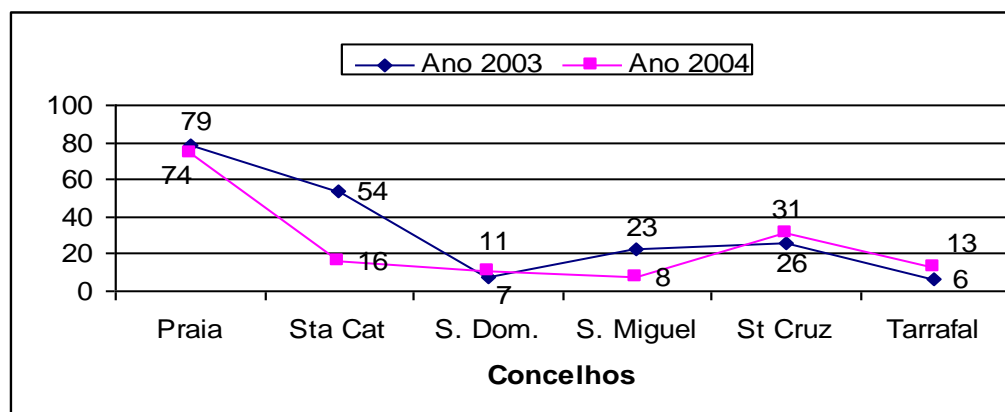
Gráfico 2: Análise Comparativa das Progressões (2003 e 04)



Fonte: Direcção de Recursos Humanos do Ministério da Educação.

No gráfico acima indicado constatamos que, de um modo em geral, não houve grandes diferenças referentes as progressões nos anos 2003 e 2004. A maior diferença verificou-se em S. Vicente onde no ano 2003 foram beneficiados 171 professores nesse ano em que houve 24 casos. Também podemos constatar que nos concelhos de Maio e Paul não se verificaram progressões nesse ano.

Gráfico 3: Progressão alusiva aos seis Concelhos da Ilha Santiago



Fonte: Direcção de Recursos Humanos do Ministério da Educação.

No que concerne aos seis concelhos da ilha de Santiago é de salientar que no concelho de Santa Catarina houve maior disparidade nos anos em análise, isto é, no ano de 2003 verificou-se 54 beneficiários e no ano seguinte apenas 16. Em contrapartida a menor variação aconteceu no concelho de São Domingos.

1.5. Lei Medida

Breve contextualização

O Decreto-Lei n.º 17/2005, 28 de Fevereiro “ Denominada Lei-Medida” surgiu com objectivo de colmatar as insuficiências no que tange a existência de um número significativo dos funcionários prejudicados nas respectivas carreiras que, por negligência da Administração na promoção dos concursos e acesso, se considera necessário ultrapassar os constrangimentos daí advenientes, tendo tido um impacto negativo no funcionamento do aparelho administrativo (Nota introdutória do Decreto-lei n.º 17/2005 de 28 de Fevereiro).

Para que a situação se regularizasse, “o Estado assume uma medida excepcional de desenvolvimento na carreira dos funcionários públicos”. Nos números 1-2 e 3 deste decreto evidencia-se o seguinte:

- Os funcionários públicos que integram as carreiras verticais e que à data da entrada em vigor do presente diploma tiveram pelo menos o dobro de tempo de serviço previsto para a sua promoção na carreira, promovem-se uma referência;
- Os funcionários públicos que integram as carreiras horizontais e que a data da entrada em vigor do presente diploma tiveram pelo menos o dobro de tempo de serviço previsto para a progressão na carreira progredem um escalão independentemente da quota de um terço;
- Para os funcionários das carreiras verticais e que se encontrem no **Escalão A** e com o dobro de tempo de tempo de serviço para efeito e desenvolvimento na carreira, a promoção opera-se para o **Escalão B** da categoria imediatamente superior.

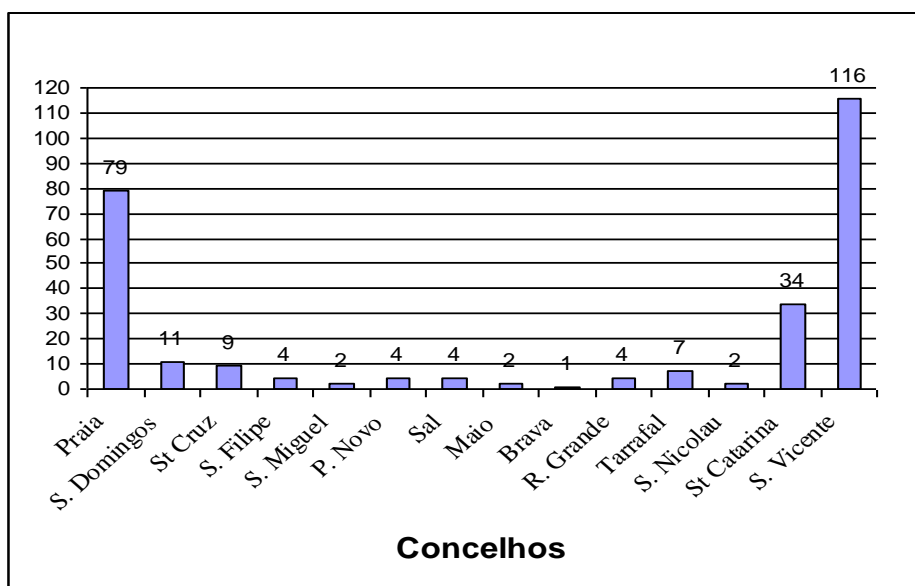
1.5.1. A Sua implementação

Com a publicação da supracitada lei, no período compreendido entre os meses de Fevereiro a Maio do mesmo ano, muitos docentes dirigiram aos diversos departamentos dos serviços centrais do Ministério da Educação para consultarem os

seus respectivos processos individuais em busca de documentos comprovativos (cópia de Boletim Oficial das suas nomeações na carreira, bem como termo de posse e outros) que confirmem ou testemunhem o tempo de serviço na carreira, uma vez que esses são os documentos exigidos para efeito da promoção na carreira.

Seguem os gráficos abaixo indicados que elucidam número dos docentes do Ensino Básico a nível nacional e concelhio que evoluíram na carreira através da promoção no âmbito da Lei-Medida:

Gráfico 4: Promoção no âmbito da Lei Medida (2005)



Fonte: Direcção de Recursos Humanos do Ministério da Educação e B.O n.º 45 - II Série, de 1 de Dezembro de 2005.

Da análise do gráfico acima indicado podemos verificar que São Vicente foi o concelho que mais beneficiou da promoção no âmbito da Lei Medida, isto porque, provavelmente existiam maior número de professores no referido concelho que se enquadram nos requisitos exigidos pela lei. Em sentido inverso temos o concelho da Brava com apenas uma promoção.

1.5.2. Os critérios estipulados e os efeitos na implementação da Lei-Medida

Com a publicação do diploma que regula a Lei-Medida, foi enviado uma circular a todas as Delegações do ME, segundo o nosso entrevistado, para efeitos de conhecimento dos docentes do Ensino Básico, no sentido de terem orientações necessárias de como efectuar as respectivas candidaturas, de acordo com os critérios e parâmetros exigidos pela referida norma. A nível central foi constituída uma equipa técnica para apreciar, analisar parecer, caso não obedecer os requisitos, sobre os pedidos efectuados pelos requerentes.

Os pedidos entraram no prazo estipulado pela lei, tendo sido apreciados na Direcção de Recursos Humanos, seguidamente foram elaboradas as respectivas informações-propostas dos candidatos que reuniam requisitos exigidos pela lei e, posteriormente, ter o parecer do então Secretário-Geral da Educação. Tendo todos seguidos estes trâmites os processos foram encaminhados para o Gabinete do titular da pasta da Educação para efeitos de homologação e por último enviado para Direcção Geral da Administração Pública de acordo com a lei.

Tendo em conta que esta medida constituía uma novidade em Cabo Verde e que pela primeira vez os docentes do Ensino Básico cabo-verdianos tinham sido promovidos e que muitos dos contemplados se encontraram a caminho da aposentação na carreira, essa promoção poderá revelar o reconhecimento, por parte do Estado, da *magnânime* tarefa do professor.

A promoção dos Docentes do Ensino Básico, no âmbito da Lei Medida fez com que o vencimento, na sua maioria, sofreu um aumento de **20.000\$00 (vinte mil escudos)**, o que representa, em média, 33% dos salários, um valor relativamente alto, se levar em consideração que, anualmente, o Estado de Cabo Verde faz reajuste salarial em média dos 3%.

CAPÍTULO III

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

1. Análise dos dados

O primeiro objectivo na apresentação dos resultados desta pesquisa foi o de sistematizar os dados obtidos de modo a transmiti-los de forma rigorosa, mas ao mesmo tempo concisa e simples.

Este trabalho consiste numa síntese de variáveis de situação para a caracterização e identificação do perfil dos docentes em termos de idade, tempo de serviço como docente, nível de formação, questões referentes ao desenvolvimento profissional (progressões e promoções) à luz dos normativos legais.

O público-alvo foi os docentes do Ensino Básico da ilha de Santiago, tendo em conta a insularidade do país, não foi possível inquerir professores das diferentes ilhas, pelo que a análise do estudo exploratório corresponde ao inquérito feito a 45 docentes da referida ilha, conforme os quadros que se seguem:

Quadro 2: Identificação do docente por sexo

Variável	Frequência	%
Feminino	34	75,6
Masculino	11	24,4
Total	45	100

No que tange à variável género, verificamos que a maioria dos investigados é do sexo feminino, 75,6%, enquanto que os docentes do sexo masculino representam 24,4%. Esses dados corroboram com o estudo de Garcia (1999), segundo o qual se está a verificar uma progressiva *feminização* na profissão docente, sobretudo nos níveis inferiores do sistema educativo, o que se pode repercutir na imagem social que se tem dos professores.

Quadro 3: Idade dos docentes

Variável	Frequência	%
21 a 30	14	31,1
31 a 40	20	44,4
41 a 55	11	24,4
Total	45	100

A leitura da Quadro 3, permite-nos constatar que 75,5% dos professores inquiridos pertencem a faixa etária entre os 21 a 40 anos. O ensino básico apresenta um corpo docente bastante jovem, pelo que se deve apostar na formação contínua com vista ao desenvolvimento profissional.

Quadro 4: Habilitação profissional ou académica dos docentes inqueridos

Variável	Frequência	%
Magistério primário	1	2,2
1.ª Fase de formação em exercício	2	6,7
Instituto Pedagógico	23	51,1
2.ª Fase de formação em exercício	12	26,7
Bacharelato	1	2,2
Licenciatura	2	4,4
S/Form.	2	4,4
Outro	1	2,2
Total	45	100

Os dados da Quadro 4, evidenciam que professores inquiridos, 2,2% estão habilitados com curso do Magistério Primário, 2,2% frequentam licenciatura em informática de gestão (variável outro), 6,7% 1.ª Fase da formação em exercício, 51,1%

curso de formação de professores de ensino básico – I.P, seguido de 26,7% com 2.^a fase de formação em exercício, 2,2% curso de bacharelato, 4,4% com licenciatura e sem formação, o que nos leva a concluir que os professores formados pelo I.P representam a maior percentagem, seguida da formação da 2.^a fase da formação em exercício e que apenas 2.2% não tem formação específica para a docência. Podemos verificar que mais de metade possui formação necessária para leccionar nesse nível.

Quadro 5: Tempo de serviço -apenas o exercício da docência

Variável	Frequência	%
1 a 3	1	2,2
4 a 6	5	11,1
7 a 25	32	71,1
25 a 35	7	15,6
Total	45	100

O cenário traduzido no Quadro 5, possibilita-nos verificar que 2,2% tem entre 1 a 3 anos de serviço, 11,1% entre 4 a 6 anos, 71,1% entre 7 a 25 anos e 15,5% entre 25 a 35 anos. Realidade essa que nos leva a supor que a classe docente deve ser jovem. Pode constatar-se que, tendencialmente, os professores do ensino básico se encontram na fase de *diversificação, activismo e questionamento*, operacionalizado segundo a tipologia de Huberman (1989).

Quadro 6: Conhecimento do Decreto-lei que regula a promoção na carreira docente

Variável	Frequência	%
Sim	17	37,8
Não	28	62,2
Total	45	100

Os dados relevantes que nos afigura na Quadro 6, demonstra que 62,2% dos docentes inquiridos, não conhecem o dispositivo legal que regula a sua própria promoção, o que leva-nos a inferir que a maior parte dos inquiridos desconhecem o quadro normativo referente ao seu desenvolvimento profissional.

Quadro 7: Conhecimento do Decreto-lei que regula a progressão na carreira docente

Variável	Frequência	%
Sim	16	35,6
Não	29	64,4
Total	45	100

A ilação tirada é análoga ao da Quadro 7, na medida em que o desconhecimento do normativo ronda os 64,4%.

1.1. Análise das propostas das progressões

Quisemos saber das variáveis (avaliação de desempenho, tempo de serviço na Referência/Escalão, ano serviço na administração pública e publicação da última progressão no Boletim Oficial) utilizadas nos cenários das propostas das progressões por parte da entidade ou unidade orgânica onde o professor presta serviço. Dessas variáveis podemos verificar os valores nos quadros que se seguem:

Quadro 8: Avaliação do desempenho profissional dos professores

Variável	Frequência	%
Sim	27	60
Não	7	15,6
Sem Opinião	11	24,4
Total	45	100

Os dados demonstram que 60% dos inquiridos estão de acordo com esta variável, 15% não e 24% sem opinião, o que suporta a manutenção desta variável.

Quadro 9: Tempo de serviço na referência e escalão

Variável	Frequência	%
Sim	23	51,1
Não	9	20
Sem Opinião	13	28,9
Total	45	100

Conforme se pode ver 51,1% são da opinião favorável sobre *o tempo de serviço na referência*, sendo apenas 20% dos inquiridos são da opinião desfavorável. 28% não tem opinião.

Quadro 10: Ano de serviço na Administração Pública

Variável	Frequência	%
Sim	14	31,1
Não	9	20
Sem Opinião	22	48,9
Total	45	100

Conforme nos deixa entender, 31,1% dos inquiridos concordam com o ano de serviço na Administração Pública como forma de promoção na carreira. 20% discorda e quase 49% não tem opinião sobre este assunto. Talvez porque a maioria é jovem e tem pouco anos de serviço.

Quadro 11: Publicação da última progressão no Boletim Oficial da República

Variável	Frequência	%
Sim	12	26,7
Não	5	11,1
Sem Opinião	28	62,2
Total	45	100

Como se pode verificar mais de metade dos inquiridos não tem opinião, talvez por desconhecimento desta modalidade de progressão. Apenas 26,6% são de opinião favorável.

Quadro 12: Transparência no que concerne aos critérios das quotas de 1/3

Variável	Frequência	%
Sim	1	2,2
Não	14	31,1
Sem Opinião	30	66,7
Total	45	100

Pela leitura da Quadro 12, podemos ver que a situação tende a manter-se, talvez, seja também, por falta de conhecimento por parte dos professores sobre as modalidades de progressão. Consideramos que o ME deve criar mecanismos de sensibilização no sentido de informar os professores sobre as práticas de desenvolvimento na carreira.

Quadro 13: Rigor na seriação das listas dos docentes com direitos às progressões

Variável	Frequência	%
Sim	5	11,1
Não	25	55,6
Sem Opinião	15	33,3
Total	45	100

Segundo os dados apresentados na Quadro 13, a opinião é que não existe rigor na seriação das listas dos docentes com direitos às progressões, uma vez que 55,6% dos inquiridos consideram que *não*. 33,3% não *tem opinião* e apenas 11,1% dos investigados consideram que existe.

Quadro 14: Manutenção dos parâmetros indicados anteriormente

Variável	Frequência	%
Sim	7	15,6
Não	18	40
Sem Opinião	20	44,4
Total	45	100

Da análise da Quadro 14, 44,4% não têm opinião. 40% dos inquiridos consideram que *não* se deve manter esses parâmetros indicados. Apenas 15,6 consideram que se deve manter.

Quadro 15: Legislações concernentes ao desenvolvimento profissional dos docentes

Variável	Frequência	%
Sim	3	6,7
Não	33	73,3
Sem Opinião	9	20
Total	45	100

Os dados evidenciam que a maioria dos professores inquiridos não conhece todas às legislações concernentes ao desenvolvimento profissional, uma vez que 73,3% não conhecem legislações para o efeito, sendo 20% sem opinião e 6,7% conhecem.

Quadro 16: Questões relativas a Lei-Medida – Decreto-Lei n.º 17/2005, de 28 de Fevereiro

Variável	Frequência	%
Bem	4	8,9
Razoável	14	31,1
Não conhece	27	60
Total	45	100

Os resultados da Quadro 16 permitem-nos verificar que 8,9% dos docentes do ensino básico conhecem bem o Decreto-Lei, 31,1% razoavelmente e 60% não conhece, pelo que se conclui que, tendencialmente, há um desconhecimento da lei.

Quadro 17: Opiniões sobre a Lei-Medida

Variável	Frequência	%
Razoável	8	17,8
Exigente	4	8,9
Muito exigente	2	4,4
Sem opinião	31	68,9
Total	45	100

Este Quadro permite-nos constatar, de forma clara, que 68,9% dos docentes inquiridos não tem opinião sobre a lei, seguido de 17,8% que a consideram *razoável*. 8,9% a considera *exigente* e 4,4% *muito exigente*.

Quadro 18: Classificação da Lei-Medida

Variável	Frequência	%
Justa	6	13,3
Injusta	7	15,6
Sem opinião	32	71,1
Total	45	100

Constamos que, 71,1% *não tem opinião*, 15,6% acham *injusta*, seguido de 13,3% classificam-na de *justa*.

Quadro 19: Aplicabilidade da Lei-Medida

Variável	Frequência	%
Sim	3	6,7
Não	13	28,9
Sem opinião	29	64,4
Total	45	100

Pelos dados da Quadro 19, verificamos que 64,4% não tem opinião. 28,9 considera que a Lei-Medida *não* foi aplicada convenientemente e, apenas 6,7% consideram que *sim*.

Quadro 20: Critérios utilizados na atribuição da Lei-Medida

Variável	Frequência	%
----------	------------	---

Concordo plenamente	5	11,1
Concordo em parte	11	24,4
Discordo	9	20
Não concordo nem discordo	20	44,4
Total	45	100

Relativamente aos critérios utilizados na atribuição da Lei-Medida, 24,4% *concordam em parte*, com a sua atribuição. 44,4% dos inquiridos *não concorda e nem discorda*, apenas 20% discorda e 11,1% *concorda plenamente*.

Quadro 21: Prazo estipulado para entrega da documentação

Variável	Frequência	%
Sim	28	62,2
Não	1	2,2
Sem opinião	16	35,6
Total	45	100

A esmagadora maioria dos professores inquiridos consideram que o prazo da entrega da documentação foi suficiente após a publicação da lei, uma vez que 62,2% responderam *sim ao prazo estipulado* e 2,2% responderam que o prazo estabelecido é insuficiente.

CONCLUSÃO

Temos a convicção de que o caminho da investigação é um percurso sempre inacabado. O conhecimento não se torna escasso pelo facto de o explorarmos. Pelo contrário, o conhecimento quanto mais utilizado for, mais existirá. Daí a necessidade de fazermos um estudo exploratório dos documentos normativos relativos ao desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico que nos permitiu retirar algumas conclusões válidas, contribuindo para uma síntese clarificadora da problemática em análise.

O Desenvolvimento profissional dos docentes do Ensino Básico em regime de nomeação efectua-se através de promoção que depende, geralmente, da existência de vagas, tempo mínimo de serviço no cargo imediatamente inferior, de acordo com o regime legalmente estabelecido, desempenho mínimo de Bom e aprovação em concurso.

Por seu turno, a progressão na carreira docente depende da verificação acumulativa de três anos de serviço efectivo e ininterruptamente no escalão imediatamente inferior, desempenho satisfatório e aprovação da lista seriada das quotas de 1/3, homologada pelo dirigente responsável pela Instituição onde o professor tem o vínculo definitivo.

Os inquiridos pronunciaram a favor da aposta na formação dos docentes em Cabo Verde como factor de desenvolvimento na carreira, para além das outras formas de desenvolvimento profissional dos docentes do ensino básico, que já evidenciamos no presente trabalho.

Uma outra conclusão a que chegamos do conjunto de resultados obtidos no estudo, através da aplicação do questionário aos professores do ensino básico, é que apesar das medidas e políticas legislativas apresentadas pelo Ministério da Educação, a evolução da carreira docente tem sido um pouco lenta e desmotivadora. O não enquadramento dos docentes na carreira, tem constituído o principal obstáculo para o seu desenvolvimento profissional feita através das progressões e promoções, na medida em que um dos requisitos exigidos para o desenvolvimento profissional na carreira é ter o vínculo definitivo com Administração Pública.

Também o Decreto-Legislativo 17/2005, de 2 de Fevereiro, chamada Lei-Medida, aprovada pelo Governo no sentido de repor alguma justiça em relação a progressão e promoção dos docentes, atingiu ainda um número insignificativo dos docentes. Apesar de ser uma medida motivadora, beneficiou essencialmente aos professores da Ref. 7, integrados na carreira definitiva e que na maioria dos contemplados estão na fase de desinvestimento profissional, operacionalizado segundo a tipologia de Huberman (1989) isto é, a maioria está prestes a passar à condição de aposentado.

Ao longo desse estudo, constatamos que a nível nacional, não houve grandes diferenças referentes às progressões nos anos 2003 e 2004. A maior quantidade verificou-se em São Vicente e, verificamos que nos concelhos de Maio e Paul foi nula no ano de 2004.

No que concerne aos seis concelhos da ilha de Santiago é de salientar que no concelho de Santa Catarina, houve maior disparidade nos anos em análise, em contrapartida a menor variação aconteceu no concelho de São Domingos.

Em conformidade com os normativos analisados, a situação profissional dos docentes do ensino básico em Cabo Verde, em termos de mobilidade do pessoal, caracteriza-se por constantes entradas, saídas, transferências, permutas, licenças, destacamentos, requisições e comissões de serviço dos efectivos. Esta constatação é prova de que a procura da carreira docente continua a ser uma constante.

O recrutamento do pessoal docente torna-se pouco selectivo, enquanto agente ou servidor da Administração Pública. Em termos de documentos normativos regem-se por um conjunto de normas aplicáveis à generalidade dos funcionários públicos. Em síntese, a formação é um dos factores que influenciam o desenvolvimento profissional dos professores do ensino básico após a reforma do ensino.

Algumas recomendações

Dado que a educação deve ser considerada essencialmente uma área de aplicação, a investigação deverá propor algumas recomendações para eventuais alterações da prática educativa, fundamentando-nos não só apenas nos resultados obtidos, mas também da realidade que conhecemos de Cabo Verde, e passamos a enunciar, apenas as que consideramos serem de carácter urgente:

- Melhoria no tratamento dos processos relativos ao provimento do pessoal;
- Continuação com as políticas de formação dos professores;
- Regulamentação do processo de reclassificação dos professores que adquirirem novas habilitações literárias;
- Regulamentação do ingresso no quadro dos professores profissionalizados dos que reúnem requisitos;
- Desenvolvimento de políticas de progressão do pessoal docente;
- Implementação do plano de formação de professores com base nas necessidades e capacidades do país;
- Simplificação e desburocratização dos actos administrativos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AFONSO, M^a. M. (2002). *Educação e Classes Sociais em Cabo Verde*. Praia: Spleen Edições.
- BARDIN, L. (1995). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- BOGDAN, R. & BIKLEN, S. K (1994). *Investigação Qualitativa em Educação - Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto: Porto Editora.
- CAETANO, António e outros (2002). *Gestão de recursos Humanos: contextos, processos e Técnicas*. Lisboa: Texto Editora.
- DAY, Christopher (1992). Avaliação do desenvolvimento profissional dos professores. In A. Estrela e A. Nóvoa (orgs.), *Avaliação em Educação: Novas perspectivas*. Lisboa: Educa, pp.95-114.
- DAY, Christopher (1999). *Developing teachers. The challenges of life long learning*. London: The Falmer Press.
- DAY, Cristopher (1999). *Desenvolvimento profissional de professores: os desafios de aprendizagem permanente*. Porto: Porto Editora.
- GARCÍA, Carlos Marcelo (1999). *Formação de Professores - Para uma Mudança Educativa*. Porto Editora. In NÓVOA, A. (org). *Os Professores e a sua Formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- GUBA, E. & LINCOLN, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds.). *Handbook of Qualitative research*. London: Sage pp.105-117.

HUBERMAN, M. (1989). Les Phases de la Carrière Enseignante – Un essai de description et de prevision. In *Revue Française de Pédagogie*. nº 86, Jan.- Fev.- Mars, pp. 5-16.

PACHECO, J. A. & FLORES, M.^a. A. (1999). *Formação e Avaliação de Professores*. Porto: Porto Editora.

PESTANA, M.^a & GAGEIRO, J. (2003). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A Complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo. 3^a Ed.

QUIVY, R. & CAMPENHOUDT, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva – Publicações L.da. 2^a Ed.

SILVA, M.^a O. (2003). Reflectir Necessidades: Uma Estratégia de Formação. In Estrela, A. & Ferreira, J. (Org.). *A Formação de Professores à Luz da Investigação*. Lisboa: Universidade de Lisboa. Vol. I.

VIEIRA, A. (2005). *Análise de necessidades na formação de professores do ensino básico integrado (EBI) em Cabo Verde – Contributo para o seu estudo*. Tese de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (FPCE-UL). Policopiado.

UNESCO (1996). *Educação um tesouro a descobrir*. Relatório para UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o séc. XXI, 2.^a edição, Ed. USA.

Publicações Periódicas

ALPIARÇA, J. (1989). Projecto da Reforma do Sistema Educativo em Cabo Verde. Lisboa. Praia: MEES.

Documentos normativos

- Decreto-Legislativo n.º 10/97, de 8 de Maio, publicado no Boletim Oficial n.º 17 – I Série, Suplemento de 8 de Maio de 1997, com nova redacção dada pelo Decreto-Legislativo 7/98, de 28 de Dezembro, publicado no Boletim Oficial n.º 48 – I Série, que aprova o estatuto do pessoal docente dos estabelecimentos públicos;
- Decreto-Regulamentar 10/2000, que regula a avaliação do desempenho do pessoal docente do ensino não superior;

- Decreto-lei n.º 86/92, de 16 de Julho, publicado no Boletim Oficial n.º 2 – I Série – Suplemento de 16 de Julho de 1992, que estabelece os princípios, regras e critérios de organização e estruturação aos servidores da Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 17/2005, publicado no Boletim Oficial n.º 9 – I Série, de 28 de Fevereiro (Actual Lei Medida);
- Decreto-lei n.º 98/97, de 14 de Setembro que regulamenta os concursos de progressão e promoção na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 2/2004, de 29 de Março, publicado no Boletim Oficial n.º 9 – I Série- Suplemento, de 29 de Março de 2004 que introduz algumas alterações no estatuto do pessoal docente, aprovado pelo decreto-lei n.º 10/97 de 8 de Maio e revisto pelo Decreto -Lei n.º 7/98 de 28 de Dezembro;

ANEXOS



UNIVERSIDADE DE CABO VERDE
DEPARTAMENTO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS E
HUMANAS

Complemento de Licenciatura em Supervisão e Orientação Pedagógica

Questionário aos professores do Ensino Básico

O presente questionário destina-se a um estudo com os professores do Ensino Básico Integrado e enquadra-se no âmbito do complemento de Licenciatura em Supervisão e Orientação Pedagógica, subordinado ao tema “*Estudo exploratório dos documentos normativos relativos ao Desenvolvimento Profissional dos Docentes do Ensino Básico em Cabo Verde desde 1990 a 2005 – Um contributo para reflexão*”.

Informamos que os dados fornecidos serão utilizados apenas no âmbito dos trabalhos desta instituição e garantimos a confidencialidade dos mesmos.

1. Identificação

1.1 Sexo: Feminino ☐ Masculino ☐

1.2 Idade: <20 anos ☐ 21 a 30 anos ☐ > 31 anos a 40 ☐ > 41 a 55 ☐

1.3 Qual é a sua habilitação profissional ou académica?

3.1. Magistério Primário	<input type="checkbox"/>	3.5. Bacharel	<input type="checkbox"/>
3.2. 1ª Fase da FEPROF	<input type="checkbox"/>	3.6. Licenciatura	<input type="checkbox"/>
3.3. Curso do Prof. EBI – I.P.	<input type="checkbox"/>	3.7. EHPP – Ex-Variante	<input type="checkbox"/>
3.4. 2ª Fase da FEPROF	<input type="checkbox"/>	3.8. Sem formação	<input type="checkbox"/>
3.9. Outro:	<input type="checkbox"/>	Indica qual _____	

1.4 Tempo de serviço (indica apenas o tempo de exercício como docente):

1 a 3 Anos ☐ **4 a 6 anos** ☐ **7 a 25 anos** ☐ **25 a 35 anos** ☐ **35 a 40 anos** ☐

II – Questões referentes ao desenvolvimento profissional dos docentes do EBI em Cabo Verde à luz dos normativos.

2.1 Como se sabe, o desenvolvimento profissional processa-se, essencialmente, através da promoção e progressão na carreira.

2.2 Conhece o dispositivo legal que regula a promoção na carreira?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
2.3 Conhece o dispositivo legal que regula a progressão?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
2.4 Concorda com as variáveis (avaliação de desempenho, tempo de serviço na Ref. /Esc. /ano serviço na administração pública e publicação da última progressão no B.O) utilizadas nos cenários das propostas das progressões por parte da entidade ou unidade orgânica onde presta serviço?	
2.4.1. Avaliação de desempenho	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
2.4.2. Tempo de serviço na Ref. /Esc.	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
2.4.3. Ano serviço na administração pública	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
2.4.4. Publicação da última progressão no B.O)	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
2.5 Os critérios utilizados na aplicação das quotas de 1/3 dos funcionários são transparentes?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
2.6 Acha que existe rigor na seriação das listas dos docentes com direitos às progressões?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
2.7 Os parâmetros utilizados nas atribuições das progressões devem manter-se?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
2.8 Conhece todas as legislações ou normativos concernentes ao desenvolvimento profissional dos docentes em Cabo Verde?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>

III – Questões referentes às promoções havidas de acordo com o Decreto-lei n.º 17/2005, de 28 de Fevereiro: Lei - Medida.

3.1 Conhece o Decreto-Lei n.º 17/2005, actual Lei Medida?
Muito bem <input type="checkbox"/> bem <input type="checkbox"/> Razoavelmente <input type="checkbox"/> não conhece <input type="checkbox"/>
3.2 O que pensa desta lei? Razoável <input type="checkbox"/> Exigente <input type="checkbox"/> Muito exigente <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>

3.3 Como considera essa lei?	Justa <input type="checkbox"/> Injusta <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
3.4 A lei foi aplicada convenientemente?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>
3.5 Concorda com os critérios (dobro de tempo de serviço – 8 anos, incluindo data tomada de posse) utilizados na aplicação da lei medida? Concordo plenamente <input type="checkbox"/> Concordo em parte <input type="checkbox"/> Discordo <input type="checkbox"/> Não concordo nem discordo <input type="checkbox"/>	
3.6 O prazo estipulado (90 dias) para entrega da documentação é suficiente?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem opinião <input type="checkbox"/>

3.7 Que sugestões avançaria para um melhor desenvolvimento profissional dos docentes? (utilize o verso da folha se for preciso).....
.....
.....
.....
.....

3.8 Na sua opinião que contributo o Ministério da Educação tem dado nos últimos anos para o desenvolvimento profissional dos docentes do EB em Cabo Verde?

3.9 Justifica a sua resposta no ponto 3.3. (Como considera a Lei - Medida)?

Obrigado pela sua colaboração.